Canadian Human Rights Commission

1991-92 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group — Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1992-III-21
ISBN 0-660-56294-4

1991-92 Estimates

Part III

Canadian Human Rights Commission

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document and source of basic information.

The Plan is divided into two sections. Section I presents a Program overview including a program description, information on the background, mandate, objectives and planning perspective as well as performance information. Section II provides additional detail on costing and resource requirements.

Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts precede Section I. This provides continuity with other Estimates documents and helps in assessing the Program's financial performance over the past year.

The table of contents provides a general guide to the content of each section, while the index is intended to facilitate its use as a reference and research document.

Tables of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 4
B. Use of 1989-90 Authorities 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1991-92
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 7

B. Recent Performance
   1. Highlights 8
   2. Review of Financial Performance 9

C. Background
   1. Introduction 10
   2. Mandate 10
   3. Program Objective 10
   4. Program Description 11
   5. Program Organization for Delivery 11

D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 15
   2. Initiatives 15
   3. Update on Previously Reported Initiatives 16

E. Performance Information and Resource Justification 17

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 21
   2. Personnel Requirements 22
   3. Net Cost of Program 24

Index 25

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1991-92 Main Estimates	1990-91 Main Estimates
	Canadian Human Rights Commission		
10	Program expenditures	15,143	13,360
(S)	Contribution to employee benefit plans	1,651	1,462
	Total Agency	16,794	14,822

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1991-92 Main Estimates
10	**Canadian Human Rights Commission** Canadian Human Rights Commission- Program expenditures	**15,143,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1991-92 Main Estimates				1990-91 Main Estimates
	Authorized person-years*	Budgetary Operating	Capital	**Total**	
Canadian Human Rights Commission	220	16,445	349	**16,794**	14,822
1990-91 Authorized person-years	203				

* See figure 9, page 22 for additional information on person-years.

B. Use of 1989-90 Authorities -- Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Budgetary			
	Canadian Human Rights Commission			
10	Program expenditures	10,714,000	13,398,660	**12,794,120**
(S)	Contribution to employee benefit plans	1,233,000	1,233,000	**1,233,000**
	Total Program	11,947,000	14,631,660	**14,027,120**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1991-92

1. Highlights

The Canadian Human Rights Commission will concentrate its efforts on the following five major objectives in 1991-92:

- it will continue the employment equity reviews and investigations now underway with several major employers with the objective of finalizing plans aimed at eliminating discriminatory employment policies and practices (see pages 16 and 17);

- it will pursue communications programs emphasizing aboriginal peoples, integration of disabled people, and employment and pay equity (see pages 15 and 17);

- it will continue its initiatives to improve the efficiency of the case management process (see pages 16 and 17);

- it will carry out Phase II of its Accessibility Project (see pages 15 and 18);

- it will continue to pursue comprehensive amendments to the Canadian Human Rights Act, to make it a more effective tool for ensuring equality of opportunity (see pages 15 and 16).

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements for 1991-92

(thousands of dollars)	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Change
Canadian Human Rights Commission	16,794	16,368	426
Person-Years*			
Controlled by T.B.	220	218	2
Other	2	2	-
	222	220	-

* See figure 9, page 22 for additional information on person-years.

Explanation of Change: The difference of $426,000 or 2.5% is based on additions to the 1991-92 reference levels. The individual items reflecting the change of $426,000 are listed below:

	($000)
- Increased funding for workload increases in all operational sectors of CHRC	1,695
- Federal Sales Tax removal	(125)
- Allowance for inflation for 1991-92	451
- Items approved for 1990-91 only	(1,595)

Explanation of 1990-91 Forecast: The 1990-91 expenditure forecast (as at December 31st, 1990) is $1,546,000 higher than the 1990-91 Main Estimates. The additional spending authorities will be sought through Supplementary Estimates. The individual items reflecting the increase are listed below:

	($000)
- Increased funding for workload increases	1,813
- Federal Sales Tax removal from January 1991	(37)
- Budget Reduction related to the support of Canadian Troops in the Persian Gulf	(230)

B. Recent Performance

1. Highlights

The following are highlights which occurred in 1989-90 and 1990-91:

- In the 1989-90 fiscal year the seven Regional Offices of the Commission submitted 739 reports to Headquarters (161 prior to investigation and 578 full investigation reports) for review prior to presentation to the Commission. This represents an increase of 44 percent over the 1988-89 fiscal year. The Commission also received 47,619 inquiries and 750 complaints (up from 1988-89 levels of 46,374 inquiries and 726 complaints) (see page 19).

- In August 1989, the Commission introduced an early resolution option into its procedures (see page 16).

- The Commission published a policy to facilitate the hiring and promotion of aboriginal people by aboriginal organizations.

- A brochure on employment equity, an equal pay casebook and a new consolidated Guide to the Human Rights Act were published. In conjunction with the Canadian Centre for Management Development, several case studies on Human Rights were developed.

- Joint employment equity reviews commenced with 17 employers and nine investigations into employment equity complaints were initiated in the spring of 1989. The reviews and half of the investigations will be complete mid-1991.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: Performance Results for 1989-90

(thousands of dollars)	1989-90		
	Actual	Main Estimates	Change
Canadian Human Rights Commission	14,027	11,947	2,080
Person-Years*			
Controlled by T.B.	191	176	15
Other	2	2	-
	193	178	15

* See figure 9, page 22 for additional information on person-years.

Explanation of Change:

Person-year utilization: The recorded increase of 15 person-years over the Main Estimates is within the twenty-four additional person-years approved to cope with workload increases.

Expenditures: The $2,080,000 deficit shown above was offset by Supplementary Estimates of $2,189,000 and Vote 5 contingency funds of $495,600. The individual items reflecting the increase are listed below:

	($000)
- Increased funding for workload increases in all operational sectors of CHRC	$2118
- Transfer of Temporary Assignment Pool employee from the Treasury Board Secretariat	71

C. Background

1. Introduction

The Canadian Human Rights Commission, established in 1978 pursuant to the Canadian Human Rights Act, is responsible for administering that Act by ensuring that the principles of equal opportunity and non-discrimination are implemented in all areas of federal jurisdiction. Specifically, the Commission deals with complaints of discrimination in employment and in the provision of services based on the grounds enumerated in the Act: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability, and conviction for which a pardon has been granted.

The Commission also investigates complaints alleging inequities in pay between men and women who are performing work of equal value. In the field of employment equity, the Employment Equity Act, 1986, requires that copies of the annual reports filed by federally regulated employers be made available to the Commission, which monitors their performance and, where appropriate, initiates action under the Canadian Human Rights Act.

In addition to its duty to investigate complaints of discrimination, the Commission has a statutory responsibility to develop and conduct programs to foster public understanding of the principles enshrined in the Canadian Human Rights Act.

The Commission's statutory authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, inter-provincial or international pipelines, federally regulated broadcasting, telephone companies, grain elevator companies and companies which handle radioactive materials.

The Commission is an independent agency which reports to Parliament through the Minister of Justice.

2. Mandate

The Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, proclaimed March 1, 1978, was amended by S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, proclaimed July 1, 1983, and S.C. 1985, c. 26, proclaimed October 15, 1985.

3. Program Objective

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

4. Program Description

The Canadian Human Rights Commission uses both compliance and promotional means to ensure equality of opportunity.

Compliance centres primarily on dealing with complaints of discrimination filed against any enterprise within federal jurisdiction. Commission staff have broad powers to investigate such complaints, and the findings of these investigations are submitted to the Commission for decision. The members of the Commission, after reviewing the findings together with any submissions made by a complainant or respondent, may:

- decide not to act on a complaint (for example, if it is beyond the Commission's jurisdiction or is out of time);
- dismiss the complaint;
- refer the complainant to a more appropriate authority;
- appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement;
- approve settlements which have been agreed to by the parties; or
- request the President of the Human Rights Tribunal to appoint a tribunal.

The Commission also uses the data collected and published under the Employment Equity Act, as well as data provided through the Treasury Board's employment equity program, to identify areas of under-representation of women, visible minorities, disabled persons and aboriginal people in the federal and federally regulated sectors. It then attempts to work cooperatively with employers to identify any systemic barriers that cause under-representation and to develop an appropriate plan to change the situation. Where this approach is not possible, the Commission may initiate a complaint against the employer concerned.

The Commission endeavours to promote equality of opportunity and discourage discriminatory practices by conducting information and public education programs, issuing policy guidelines, conducting research, reviewing regulations and other forms of delegated legislation, and maintaining close liaison with human rights bodies and related interest groups.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Commission has one Activity which coincides with the Program.

Organization Structure: The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner, and a maximum of six other members appointed by the Governor in Council. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are full-time members appointed for a term not exceeding seven years; the other members are appointed for a term not exceeding three years.

The Program is delivered through the offices of the Chief Commissioner, the Secretary General and the following branches: Regional Operations, Complaints Procedures, Communications, Research and Policy, Employment and Pay Equity, Legal Services, Corporate Services, and Personnel.

Regional Operations Branch: the branch coordinates the compliance and communications activities of the Commission in the regions and provides ongoing operational direction and guidance to the regional offices located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver.

The Complaints Procedures Branch: the branch is functionally responsible for ensuring that all complaints filed with the Commission are investigated in a manner consistent with the Canadian Human Rights Act. The Branch also provides a quality assurance function, conciliation services, and design and delivery of in-house training to staff involved in compliance activities.

Communications Branch: the branch has operational responsibility for fulfilling the Commission's information and persuasion roles through public education, liaison and media relations. It does so by producing promotional and educational materials, providing functional direction to the communication officers in the regions and through media relations and special events.

Research and Policy Branch: the branch is responsible for providing policy and research advice to support the Commission and its operational branches. Relevant human rights issues are monitored and policy proposals, guidelines, and research reports are published.

Employment and Pay Equity Branch: the branch has operational responsibility for the enforcement of the equal pay and employment equity provisions set out in Sections 10 and 11 of the Canadian Human Rights Act. The branch also undertakes complaint investigations and joint reviews based on the information provided by annual employment equity reports required under the Employment Equity Act.

Legal Services Branch: the branch is responsible for providing legal advice to the Chief Commissioner, Commission members and staff. Its Legal staff also represent the Commission in litigation before tribunals, review tribunals and the courts.

Corporate Services Branch: the branch provides support services to the Commission's headquarters and regional operations; these include finance, administration and information systems.

The Personnel Branch: the branch provides personnel support services to headquarters and the regional offices; these include staffing, classification, pay and benefits, staff relations, training and human resource planning, official languages, and health and safety.

Human Rights Tribunal: The Tribunal is a quasi-judicial body which operates independently of the Commission. Tribunal members are appointed by the President of the Canadian Human Rights Tribunal Panel, who is located in Toronto. Support services for tribunal operations across Canada are provided by a secretariat based in Ottawa.

Figure 3: Resources by Organization

(thousands of dollars)	1991-92 Estimates		1990-91 Forecast	
	($)	P-Y	($)	P-Y
Chief Commissioner's Office	652	9*	633	9*
Secretary General	761	6	746	6
Legal Services	1,084	15	980	14
Regional Operations	3,974	75	3,860	75
Communications	1,530	19	1,540	19
Complaints Procedures	916	17	815	16
Employment and Pay Equity	1,834	36	2,135	36
Research and Policy	479	8	465	8
Corporate Services	4,049**	24	4,332	32
Personnel	629	8	***	***
	15,908	217	15,506	215
Human Rights Tribunal	886	5	862	5
	16,794	222	16,368	220

* This figure includes 2 non-controlled person-years (i.e. Governor in Council appointees Chief and Deputy Chief Commissioners).

** This figure includes $1,651,000 for employee benefits.

*** New Branch previously included in Corporate Services.

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

Several factors suggest that the Commission's workload is likely to be maintained and possibly increased. These include: the prominence given to international and national human rights issues; a downturn in the economy resulting in labour market adjustments; and the growing sensitivity of minority groups to discriminatory employment barriers.

A rapidly changing and at times volatile social environment (e.g. in relation to aboriginal peoples) puts greater pressure on the Commission, as community and other groups increasingly look to the CHRC for support for their positions.

Pay equity initiatives in other jurisdictions have raised women's awareness of their right to equal wages for equivalent work, and, as a result, both the number and complexity of equal pay complaints is expected to mount.

Delays in amending of the Canadian Human Rights Act continue to be criticized by advocacy groups. This is especially true with regard to key provisions such as those which would confirm the obligation of employers to provide reasonable accommodation and prohibit discrimination based on sexual orientation.

2. Initiatives

The Canadian Human Rights Commission intends to continue with previously reported initiatives and to take the following initiative in 1991-92:

- It will carry out Phase II of its Accessibility Project by conducting a survey of banks and post offices to assess their accessibility for people with disabilities. At a cost of $44,000, the Commission's consultants will assess the extent of these organizations' compliance with the latest barrier-free standards of the Canadian Standard Association. It will then publish the results as a means of improving employers' progress towards the goal of full compliance.

3. Update on Previously Reported Initiatives

- The Commission has continued to press for comprehensive amendments to the Act, including amendments regarding pay equity, reasonable accommodation, discrimination on the basis of sexual orientation, clarification of the Commission' independence, and greater procedural flexibility. The Canadian Human Rights Commission will continue to promote comprehensive amendments to the Canadian Human Rights Act, to make it a more effective tool for ensuring equality of opportunity in the 1990's by explaining and arguing for the Commission's proposals before Government and the appropriate Parliamentary Committees.

- The Commission has improved the efficiency of its case management process by completely revising its procedural manuals, removing duplication and reducing paperwork, and introducing early resolution initiatives to deal with allegations of discriminations prior to a complaint being filed or before the completion of a full investigation. Respondents and complainants were encouraged to resolve situations prior to the completion of a full investigation. In the remaining eight months of 1989-90, 94 such situations were resolved without lengthy investigation.

- The Employment and Pay Equity Branch has simplified the Commission's approach to employment equity complaint investigation and systemic reviews by undertaking availability analyses previously done by employers. The result is increased efficiency and timeliness. The Employment Equity Division completed the key analyses of 15 joint reviews and 8 complaints investigations in the first half of 1990-91. The next (systems analysis) phase of seven joint reviews and four complaint investigations is expected to be completed by March 31, 1991.

- The Commission has produced new information material in support of its operational initiatives: in employment and pay equity, two print public service announcements for 4,500 minority publications, and three 30-second video public service announcements; employee and employer oriented brochures and booklets on the Act; a harassment casebook; information leaflets in 19 languages; and two issues of a new magazine, Human Rights Forum, circulation 4,000.

E. Performance Information and Resource Justification

Statistical analysis of performance after 6 months of the 1990-91 fiscal year indicates that recent improvements in the number of reports being prepared by the Regions are being maintained in spite of increases in inquiries and intakes. The Commission expects, however, that with this large and increasing caseload, delays in completing investigations and finalizing cases will continue to occur.

The Commission projects the following regional workload for 1990-91: 49,000 inquiries, 1,800 intakes, and 840 new complaints. The Commission has no direct control over these increases (see figures 4 and 5, page 19).

Regional investigators are expected to complete 885 full investigations and attempt to resolve 220 situations through early resolution in 1990-91.

The impact of the Commission's communications activities is reflected by an increase in overall activity throughout the Commission. To date in 1990-91, the Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner have given 60 media interviews and 25 speeches, and there have been over 300 other media contacts by Commission staff. By the end of 1990-91, the Commission will have printed or reprinted 20 publications and distributed 150,000 copies of CHRC material of all sorts.

In 1990-91, Commission staff completed consideration of equal pay complaints affecting 68,000 federal public servants, published a paper on implementing pay equity, developed a pay equity review process for the Northwest Territories, and established a joint Labour Canada-CHRC process to coordinate inspection programs. In 1990-91 staff will also complete investigation of four significant wage complaints, reduce the backlog of cases which are more than 18 months old, and complete a comprehensive review of the Commission's approach to equal pay.

The Commission expects that employment equity plans affecting 300,000 employees will be in the implementation stage and that it will have a program for monitoring these positions in place by March 31, 1992. It also plans to conduct employment equity review workshops with 150 federally regulated employers; initiate new joint reviews; and prepare a comprehensive report on Employment Equity to present to the Legislative Review Committee.

The Commission has currently 63 employment equity complaints and 17 joint reviews. These complaints and reviews affect some 600,000 employees, or 71.5% of all employees subject to the Employment Equity Act and Treasury Board's employment equity program.

A survey of 32 Federal Government offices (covering five departments and commissions) was undertaken to determine their accessibility by people with disabilities.

The Commission intervened and made representations before the Supreme Court of Canada in Central Alberta Dairy Pool to obtain a definition of bona fide occupational requirement (direct and indirect discrimination) and the duty to accommodate.

The Commission made representations before the Federal Court of Appeal in Canadian Paraplegic Association v. Elections Canada for a decision on the Chief Electoral Officer's status with respect to parliamentary privilege, and in Martin et al. v. Canadian Armed Forces for a determination of the Commission's jurisdiction in referring complaints to a Human Rights Tribunal to decide the constitutionality of the Act (mandatory retirement in the Canadian Armed Forces).

The Commission also participated in various human rights tribunals for complaints against the Canadian Armed Forces based on disability and the concept of "war readiness"; in a tribunal in Courtois and Raphaël v. Indian Affairs and Northern Development Canada, concerning women regaining status under Bill C-31 and their right to education services on the reserve; and in a tribunal and the Federal Court of Appeal in Fontaine v. Canadian Pacific Ltd, concerning AIDS and the definition of the employee-employer relationship.

In 1991-92 the Commission will be represented before human rights tribunals, review tribunals, the Federal Court of Canada, (Trial Division), the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada in cases addressing:

- the issue of the independence of Human Rights Tribunals;

- the issue of the maximum hiring age and the age of mandatory retirement in the Canadian Armed Forces;

- a human rights tribunal's jurisdiction to order remedies when a discriminatory act is covered by legislation;

- the definition of "family" in Mossop (Supreme Court of Canada);

- the definition of employer-employee relationship and the Federal Court's power to issue search warrants (Supreme Court of Canada);

- the Commission's power to initiate complaints and to investigate third-party complaints based on employers' reports under the Employment Equity Act;

- pay equity in the federal public sector as it relates to nearly seventy thousand federal public service jobs.

Figure 4: Enquiries

	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Regional Operations	52,750	49,000	47,619
Other (Equal Pay, Employment Equity)	1,000	1,200	816
All of Commission	53,750	50,200	48,433

Figure 5: Complaints Workload

	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Balance brought forward	2,581	2,211	1,721
Complaints accepted	1,010	870	811*
Total	3,591	3,081	2,532
Closed	600	500	321
Balance	2,991	2,581	2,211

* **Note:** This total includes an amount of 750 regional complaints and 61 headquarters complaints (i.e. Employment and Pay Equity).

Figure 6: Status of Complaints in Process March 31, 1990

At Investigation	1,727
At Conciliation	287
At Tribunal	137
In Appeal	60
Total	2,211

Figure 7: Results of Cases Submitted for Decision by Fiscal Year

Years	Dismissed	Settled	Others**	To Conciliation	To Tribunal	To Deal With	Total Submitted
1989-90	132	75	114	228	51	80	680*
1988-89	139	68	60	137	119	65	588
1987-88	228	49	182	134	21	41	655
1986-87	211	53	109	73	37	35	518
1985-86	196	40	66	90	12	4	408
1984-85	146	60	37	34	13	14	304

* 680 cases were presented to the Commission for decision. This figure differs from the 578 (Highlights section) submitted by the Regions for processing prior to presentation to the Commission.

** others: includes the decisions not to deal with, no tribunal warranted, and no further proceedings.

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 8: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Personnel			
Salary and Wages	10,654	10,131	8,937
Other personnel costs	1,651	1,462	1,233
	12,305	11,593	10,170
Goods and services			
Transportation and communications	1,268	1,295	951
Information	730	698	311
Professional and special services	1,592	1,795	1,456
Rentals	180	240	97
Purchased repair and upkeep	74	69	120
Utilities, materials and supplies	296	396	306
Other subsidies and payments	0	0	2
	4,140	4,493	3,243
Total operating	16,445	16,086	13,413
Capital	349	282	614
	16,794	16,368	14,027

2. Personnel Requirements

Personnel requirements account for 73% of the Program's total expenditures. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 9.

Figure 9: Details of Personnel Requirements

	Person-Years* Controlled by Treasury Board			Current Salary Range	Average Salary Provision 1991-92
	Estimates 91-92	Forecast 90-91	Actual 89-90		
Management	10	10	9	59,000 - 132,700	84,163
Scientific and Professional					
Law	9	8	6	21,000 - 120,100	72,352
Economics, Sociology and Statistics	1	1	1	20,000 - 99,367	—
Library Science	1	1	-	25,371 - 60,147	—
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	21	21	20	17,470 - 72,817	44,608
Computer Systems Administration	3	3	3	22,310 - 73,032	41,821
Financial Administration	2	2	2	15,516 - 69,789	49,535
Information Services	4	4	5	17,329 - 65,839	53,049
Personnel Administration	6	6	8	16,390 - 67,273	47,776
Program Administration	104	103	83	17,470 - 72,817	48,593
Purchasing and Supply	1	1	1	16,292 - 68,218	—
Technical					
General Technical	6	6	2	16,124 - 71,058	40,281
Social Science Support	3	3	-	16,124 - 73,716	30,806
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	21	21	26	16,504 - 40,509	30,578
Secretarial, Stenographic and Typing	28	28	25	16,356 - 40,768	27,679
Total	220	218	191		

	Other Person-Years			Current Salary Range	Average Salary Provision 1991-92
	Estimates 91-92	Forecast 90-91	Actual 89-90		
Senior Levels	2	2	2	42,500 - 158,800	134,058

Note:

* **Person-Years** - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule 1, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1990. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Net Cost of Program

Figure 10: Total Estimated Cost of the Program for 1991-92

(thousands of dollars)	Main Estimates 1991-92	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost	
			1991-92	1990-91
Canadian Human Rights Commission	16,794	2,034	**18,828**	18,402

*Other costs of $2,034,000 consist of:

	($000)
• accommodation received without charge from Public Works Canada;	1,605
• cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services Canada;	20
• employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat.	409

TOPIC INDEX

A

aboriginal people 6, 8, 11, 15
accessibility 18
activity structure 11
Age 10
AIDS 18
amendments 6

B

backlog 17
benefit plans contribution 4, 5, 14, 24
budgetary (expenditures) 4, 5

C

Canadian Centre for Management Development 8
case management 6, 15, 16
colour 10
Communications Branch 12, 14
communications 6, 12, 15, 17
complaints 8, 15, 16, 19, 20
Complaints Procedures Branch 12, 14
compliance 11, 12
conviction 10
conciliator 11
Corporate Services Branch 12, 13, 14,

D

disabilities 15, 18
disabled 6, 11
disability 10
discrimination 10, 11, 15, 16, 18

E

economy 15
enquiries 19
Employment and Pay Equity Branch 7, 8, 12, 14, 16
employment equity 8, 10, 11, 12 16, 17
Employment and Pay Equity 6
equal opportunity 10
equality of opportunity 6, 11
Ethnic Origin 10

F

family status 10
financial performance 9
financial requirements 7, 21
forecast 7, 14, 21, 24

H

highlights 6, 8, 21
human rights 8
Human Rights Act 6, 10, 12, 15
Human Rights Forum 16

I

independence 18
inquiries 8, 17
independent agency 10
investigation(s) 6, 8, 11, 16, 17
interest groups 11
investigates 10, 11

J
Justice 10

L
Legal Services Branch 12, 13, 14

M
mandate 10
mandatory retirement 18
marital status 10

N
national origin 10
Net Cost of Program 24

O
objective(s) 6, 10
organization 11, 12, 14

P
pardon 10
pay equity 12, 16, 17, 19
person years 4, 7, 9, 22, 23
Personnel Branch 14, 12, 13
Personnel costs (other) 21
personnel requirements 22
plan(s) 6, 11, 17
Policy 8, 11, 12
program(s) 10, 11, 12, 22, 23, 24
public education 11, 12
public accounts 5

R
race 10
Regional Operations 12, 13, 14, 20
regions 12, 17
religion 10
research 11, 12
Research and Policy Branch 12
Resources by Organization 14

S
sex 10
Spending Authorit(ies) 4, 7
statutory authority 10
Supplementary Estimates 7, 9
Systemic 11

T
tribunal(s) 11, 13, 14, 18, 20, 21

U
Utilization (person-years) 9

V
Visible minorities 11

W
women(s) 11, 15
workload 9, 17

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 1991-1992

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada — Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1992-III-21
ISBN 0-660-56294-4

Budget des dépenses 1991-1992

Partie III

Commission canadienne des droits de la personne

Avant-propos

Le présent plan de dépenses, conçu pour servir de document de référence, regroupe un certain nombre de renseignements de base.

Le document comprend deux parties. La partie I brosse un aperçu du Programme, c'est-à-dire qu'elle en décrit les grandes lignes, donne des renseignements d'ordre général et en expose le mandat, les objectifs et les perspectives en matière de planification. La partie II fournit des renseignements détaillés sur les coûts et les ressources.

La partie I est précédée d'un exposé des autorisations de dépenser tiré de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme pour l'année écoulée.

La table des matières donne une idée générale du contenu de chaque partie, tandis que l'index devrait en faciliter l'utilisation comme source de référence et de recherche.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 4
B. Emploi des autorisations en 1989-1990 5

Partie I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1991-1992
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 7

B. Rendement récent
1. Points saillants 8
2. Examen des résultats financiers 9

C. Renseignements généraux
1. Introduction 10
2. Mandat 10
3. Objectif du Programme 11
4. Description du Programme 11
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 12

D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 15
2. Initiatives 15
3. État des initiatives annoncées antérieurement 16

E. Données sur le rendement et justification des ressources 17

Partie II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 21
2. Besoins en personnel 22
3. Coût net du Programme 24

Index 25

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)	Budget principal 1991-1992	Budget principal 1990-1991
Commission canadienne des droits de la personne		
10 Dépenses du Programme	15 143	13 360
(L) Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 651	1 462
Total de l'organisme	**16 794**	**14 822**

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)	Budget principal 1991-1992
10 **Commission canadienne des droits de la personne**	
Commission canadienne des droits de la personne - Dépenses du Programme	15 143 000

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1991-1992				Budget principal 1990-1991
	Années-personnes autorisées*	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en capital	**Total**	
Commission canadienne des droits de la personne	220	16 445	349	**16 794**	14 822
Années-personnes autorisées en 1990-1991	203				

* Voir le tableau 9 à la page 22 pour plus de renseignements sur les années-personnes.

B. Emploi des autorisations en 1989-1990 -- Volume II des Comptes publics

Crédits	(dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Budgétaire			
	Commission canadienne des droits de la personne			
10	Dépenses du Programme	10 714 000	13 398 660	12 794 120
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 233 000	1 233 000	1 233 000
	Total du Programme	11 947 000	14 631 660	14 027 120

Partie I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1991-1992

1. Points saillants

La Commission canadienne des droits de la personne concentrera ses efforts sur la réalisation de cinq grands objectifs en 1991-1992 :

- Poursuivre les examens et les enquêtes en cours auprès de plusieurs grands employeurs pour parachever des plans visant à éliminer les lignes de conduite et pratiques discriminatoires dans le domaine de l'emploi (voir les pages 16, 17 et 18).

- Poursuivre ses programmes de communication en insistant sur les peuples autochtones, l'intégration des personnes handicapées, l'équité en matière d'emploi et la parité salariale (voir les pages 16 et 17).

- Améliorer encore davantage l'efficacité du traitement des plaintes (voir les pages 16 et 17).

- Mettre en exécution l'étape II de son projet d'accessibilité (voir les pages 15 et 18)

- Continuer de travailler à l'adoption de modifications d'ensemble à la Loi canadienne sur les droits de la personne pour en faire un moyen plus efficace afin d'assurer l'égalité des chances (voir les pages 15 et 16).

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1 : Besoins financiers pour 1991-1992

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	16 794	16 368	426
Années-personnes*			
Contrôlées par le C.T.	220	218	2
Autres	2	2	-
	222	220	-

* Voir le tableau 9 à la page 22 pour plus de détails sur les années-personnes.

Explication de la différence : La différence de 426 000 $, soit 2,5 p. 100, vient d'une augmentation des niveaux de référence pour 1991-1992. Voici la ventilation des différents articles expliquant la différence de 426 000 $:

	(en milliers de dollars)
- Financement accru en raison d'une charge de travail accrue dans tous les secteurs opérationnels de la CCDP	1 695
- Élimination de la taxe de vente fédérale	(125)
- Provision pour inflation pour 1991-1992	451
- Articles approuvés pour 1990-1991 seulement	(1 595)

Explication des prévisions pour 1990-1991 : Les dépenses prévues pour 1990-1991 (au 31 décembre 1990) sont de 1 546 000 $, de plus que ce qui est indiqué dans le Budget des dépenses de 1990-1991. L'autorisation de dépenses supplémentaire figurera dans le Budget des dépenses supplémentaire. Voici la ventilation des différents articles expliquant l'augmentation :

	(en milliers de dollars)
- Financement accru en raison d'une charge de travail accrue	1 813
- Élimination de la taxe de vente fédérale depuis janvier 1991	(37)
- Réduction du budget reliée à l'appui des troupes canadiennes dans le golfe Persique	(230)

B. Rendement récent

1. Points saillants

Voici les points saillants pour 1989-1990 et 1990-1991 :

- Durant l'exercice 1989-1990, les sept bureaux régionaux de la Commission ont présenté 739 rapports à l'administration centrale (161 rapports préliminaires et 578 rapports d'enquête détaillés) en vue d'un examen avant leur présentation à la Commission. Cela représente un accroissement de 44 p. 100 par rapport à l'exercice 1988-1989. La Commission a également reçu 47 619 demandes de renseignements et 750 plaintes (par rapport à 46 374 et 726, respectivement, en 1988-1989). (Voir page 19.)

- En août 1989, la Commission a inclus dans ces procédures la possibilité d'un règlement précoce. (Voir page 16).

- Afin de pallier les désavantages que subissent les autochtones, la Commission a publié une politique visant à faciliter l'embauchage de ses derniers par les organismes autochtones.

- Une brochure sur l'équité en matière d'emploi, un recueil de cas sur la parité salariale et un nouveau guide détaillé de la Loi canadienne sur les droits de la personne ont été publiés. De plus, plusieurs études de cas portant sur les droits de la personne ont été publiées en collaboration avec le Centre canadien de gestion.

- Des examens conjoints avec 17 employeurs ont été entrepris et 9 enquêtes à la suite de plaintes touchant l'équité en matière d'emploi ont été amorcées au printemps 1989. Les examens et la moitié des enquêtes seront terminés au milieu de 1991.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990		
	Réel	**Budget principal**	**Différence**
Commission canadienne des droits de la personne	14 027	11 947	**2 080**
Années-personnes*			
Contrôlées par le C.T.	191	176	**15**
Autres	2	2	-
	193	178	**15**

* Voir le tableau 9 à la page 22 pour plus de détails sur les années-personnes.

Explication de la différence :

Années-personnes - La surutilisation de 15 années-personnes est comprise dans les 24 années-personnes supplementaires approuvées dans le Budget des dépenses afin de pallier l'accroissement de la charge de travail.

Dépenses - Le déficit de 2 080 000 $ ci-dessus a été comblé au moyen d'un budget de dépenses supplémentaire de 2 189 000 $ et d'un fonds de prévoyance Code 5 de 495 600 $. La ventilation des différents articles expliquant l'augmentation figure ci-dessous.

	(en milliers de dollars)
- Financement accru en raison d'une charge de travail accrue dans tous les secteurs opérationnels de la CCDP	2 118
- Transfert de fonds du Secrétariat du Conseil du Trésor (groupe d'affectation temporaire)	71

C. Renseignements généraux

1. Introduction

Créée en 1978 en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'appliquer la Loi et de voir à ce que les principes d'égalité des chances et de non-discrimination soient respectés dans tous les domaines relevant de la compétence fédérale. En particulier, la Commission s'occupe, pour ce qui est de l'emploi et de la fourniture de services, des plaintes de discrimination fondées sur l'un ou l'autre des motifs énoncés dans la Loi : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.

De plus, la Commission fait enquête sur les plaintes de disparité salariale entre hommes et femmes qui accomplissent des fonctions équivalentes. Dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986 exige que les rapports annuels présentés par les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral soient mis à la disposition de la Commission, qui examine leur rendement et peut, le cas échéant, prendre des mesures coercitives aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

À son obligation de faire enquête sur les plaintes de discrimination, s'ajoute la responsabilité légale d'élaborer et de réaliser des programmes d'information destinés à sensibiliser le public aux principes inscrits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le pouvoir statutaire de la Commission s'étend à tous les secteurs relevant de la compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises privées qui assurent le transport régulier de biens ou de personnes d'une province à une autre ou entre le Canada et un autre pays, les banques à charte, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion soumises à la réglementation fédérale, les compagnies de téléphone, les élévateurs à grains et les compagnies qui s'occupent de la manutention de produits radioactifs.

La Commission est un organisme indépendant qui fait rapport au Parlement par l'entremise du ministre de la Justice.

2. Mandat

La Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-1977, a été proclamée le 1er mars 1978. Elle a été modifiée par le S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, proclamée le 1er juillet 1983, et par le S.C. 1985, c. 26, proclamée le 15 octobre 1985.

3. Objectif du Programme

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

4. Description du Programme

La Commission canadienne des droits de la personne mène des fonctions à la fois de mise en oeuvre et de promotion pour assurer l'égalité des chances.

Les mesures de mise en oeuvre consistent principalement à traiter les plaintes de discrimination déposées contre toute entreprise relevant de la compétence fédérale. La Commission dispose de vastes pouvoirs pour faire enquête sur les plaintes de discrimination. Les résultats de ces enquêtes sont soumis aux commissaires pour décision. Ceux-ci peuvent, après examen des résultats ainsi que des observations faites par l'une ou l'autre des parties à la plainte :

- décider de ne pas donner suite à la plainte (par exemple, si le cas ne relève pas de leur compétence ou si le délai pour déposer la plainte est échu);
- rejeter la plainte;
- renvoyer le plaignant à l'autorité compétente;
- nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte;
- approuver le règlement sur lequel les parties se sont entendues;
- demander au président du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

La Commission se sert en outre des données recueillies et publiées en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que des données obtenues dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor, pour cerner les cas de sous-représentation des femmes, des minorités visibles, des personnes handicapées et des autochtones au sein du gouvernement fédéral ou dans le secteur réglementé par celui-ci. Elle cherche ensuite à collaborer avec les employeurs à l'élimination des facteurs d'ordre systémique expliquant la sous-représentation et à l'élaboration d'un plan pour corriger la situation. Lorsque cette démarche se révèle impossible, la Commission peut déposer une plainte contre l'employeur concerné.

La Commission s'applique également à promouvoir l'égalité des chances ainsi qu'à décourager et réduire les pratiques discriminatoires en menant des programmes d'information et de sensibilisation publique, en publiant des lignes directrices, en effectuant des recherches, en examinant des règlements et d'autres textes de même nature, et en entretenant des liens étroits avec les organismes de défense des droits de la personne et les groupes d'intérêt connexe.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité : La Commission constitue l'unique activité du Programme.

Structure par organisation : La Commission est composée d'un président, d'une vice-présidente et d'au plus six autres membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président et la vice-présidente sont nommés à temps plein pour une période ne devant pas excéder sept ans et les autres commissaires, pour trois ans.

L'exécution du Programme se fait par l'entremise des cabinets du président, du secrétaire général et par les directions suivantes : Opérations régionales, Traitement des plaintes, Communications, Recherche et politiques, Équité en matière d'emploi et parité salariale, Services juridiques, Services de gestion et Personnel.

Direction des opérations régionales : Cette direction coordonne les activités de mise en oeuvre de la Loi et les activités de communications dans les régions et fournit aux bureaux régionaux d'Halifax, de Montréal, d'Ottawa, de Toronto, de Winnipeg, d'Edmonton et de Vancouver des services de direction et des avis en ce qui a trait à l'aspect opérationnel de leurs activités.

Direction du traitement des plaintes : Cette direction a pour fonction de veiller à ce que toutes les plaintes déposées auprès de la Commission soient examinées d'une manière conforme aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il lui incombe également de se charger de l'assurance de la qualité, d'offrir des services de conciliation, d'élaborer et de dispenser la formation du personnel chargé des activités de mise en oeuvre de la Loi.

Direction des communications : Cette direction doit s'acquitter des tâches opérationnelles d'information et de persuasion au moyen de la sensibilisation publique, de la liaison et des relations avec les médias. Pour ce faire, elle produit du matériel pour la promotion et la sensibilisation et fournit des services de direction et des conseils aux agents des communications régionaux au moyen de relations avec les médias et d'événements spéciaux.

Direction de la recherche et des politiques : Le mandat de cette direction consiste à dispenser des conseils en matière de politiques et de recherche afin d'appuyer le travail de la Commission et de ses directions opérationnelles. La Direction suit les questions pertinentes de droits de la personne et publie des projets de politiques, des lignes directrices et des rapports de recherche.

Direction de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale : Cette direction doit s'acquitter de tâches opérationnelles en vue de faire respecter la parité salariale et l'équité en matière d'emploi d'une manière conforme aux articles 10 et 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle enquête également sur les plaintes de discrimination et examine les rapports d'équité annuels qui lui sont soumis en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Services juridiques : Les Services juridiques fournissent des avis juridiques au président, aux commissaires et au personnel. En plus, leurs avocats représentent la Commission dans les arfaires qui sont portées devant les tribunaux, les tribunaux d'appel et les cours de justice.

Direction des services de gestion : Cette direction fournit des services de soutien à l'administration centrale et aux bureaux régionaux de la Commission, notamment des services financiers, administratifs et informatiques.

Direction du personnel : Cette direction fournit des services de soutien à l'administration centrale et aux bureaux régionaux concernant, notamment, la dotation, la classification, la rémunération et les avantages sociaux, les relations de travail, la planification de la formation et des ressources humaines, les langues officielles, la santé et la sécurité.

Tribunal des droits de la personne : Le tribunal des droits de la personne est un organe quasi judiciaire, qui exerce ses activités indépendamment de la Commission. Les membres du tribunal sont nommés par le président du Comité du tribunal des droits de la personne, dont le bureau principal est à Toronto. Un secrétariat, dont le siège est à Ottawa, assure tous les services nécessaires au bon fonctionnement des tribunaux.

Tableau 3 : Ressources par organisation

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1991-1992		Prévu 1990-1991	
	($)	A-P	($)	A-P
Cabinet du président	652	9*	633	9*
Secrétaire général	761	6	746	6
Services juridiques	1 084	15	980	14
Opérations régionales	3 974	75	3 860	75
Communications	1 530	19	1 540	19
Traitement des plaintes	916	17	815	16
Équité en matière d'emploi et parité salariale	1 834	36	2 135	36
Recherche et politiques	479	8	465	8
Services de gestion	4 049**	24	4 332	32
Personnel	629	8	***	***
	15 908	217	15 506	215
Tribunal des droits de la personne	886	5	862	5
	16 794	222	16 368	220

* Ce chiffre comprend 2 années-personnes non contrôlées (c.-à-d. le président et la vice-présidente nommés par le gouverneur en conseil).
** Ce chiffre comprend 1 651 000 $ pour les avantages sociaux des employés.
*** Relevant anciennement des Services de gestion.

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Plusieurs facteurs nous portent à croire que la charge de travail de la Commission se maintiendra, voire augmenter, notamment en ce qui concerne l'importance accordée aux questions de droits de la personne à l'échelle nationale et internationale, la conjoncture économique pouvant donner lieu à des fluctuations dans le marché du travail, ainsi que la sensibilisation accrue des minorités aux obstacles discriminatoires à l'emploi.

L'évolution rapide d'un milieu social donné et les brusques changements qui peuvent se faire (par exemple, dans les relations avec les autochtones) donnent lieu à des pressions accrues sur la Commission, du fait que les groupes communautaires et autres se tournent de plus en plus vers elle pour avoir un appui.

Les initiatives en rapport avec la parité salariale mises sur pied dans d'autres secteurs de compétence ont éveillé les femmes à leurs droits à une rémunération égale pour un travail égal et il s'ensuit que le nombre tout comme la complexité des plaintes soumises relativement à la parité salariale vont probablement croitre.

Les retards dans la modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne continuent d'être dénoncés par les groupes de revendication. Leurs critiques touchent particulièrement les dispositions clés comme celles qui confirmeraient l'obligation de l'employeur d'autoriser une « adaptation raisonnable » et qui interdiraient la discrimination ayant pour motif l'orientation sexuelle.

2. Initiatives

La Commission canadienne des droits de la personne compte poursuivre les inititatives annoncées antérieurement et entreprendre les projets suivants en 1991-1992 :

- elle mettra en oeuvre l'étape II de son projet d'accessibilité au moyen d'une enquête menée auprès des banques et bureaux de poste afin d'évaluer l'accessibilité de leurs installations pour les personnes handicapées. Des experts-conseils évalueront, au coût de 44 000 $, jusqu'à quel point ces organismes se conforment aux nouvelles normes d'accessibilité de l'Association canadienne de normalisation. Ils publieront ensuite leurs conclusions afin d'inciter les employeurs à faire plus d'effort à ce chapitre et à se conformer pleinemenent aux exigences.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

- La Commission a continué d'exercer des pressions pour que des modifications d'ensemble soient apportées à la Loi concernant, notamment, la parité salariale, les adaptations raisonnables, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'éclaircissement de l'autonomie de la Commission et une plus grande souplesse en matière de procédure. Elle continuera de favoriser l'adoption de modifications d'ensemble à la Loi canadienne sur les droits de la personne, et, à cette fin, elle saisira les comités législatifs compétents d'arguments en faveur de ses propositions dans le but d'assurer encore davantage l'égalité des chances dans les années 1990.

- La Commission a accru l'efficacité de la gestion des cas grâce à une version révisée des guides de mise en oeuvre, à la simplification des méthodes de travail et à l'adoption de mesures visant à un règlement précoce avant l'enquête. Les mis en cause et les plaignants ont été incités à régler leurs differends avant qu'une enquête détaillée soit réalisée. Dans les huit derniers mois de 1989-1990, 94 cas ont pu être réglés sans avoir recours à de longues enquêtes.

- La Direction de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale a simplifié la méthode appliquée par la Commission pour traiter les plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi en effectuant des analyses de disponibilité requises antérieurement des employeurs. Il en résulte une plus grande efficacité et l'achèvement des travaux dans les délais prescrits. La Section de l'équité en matière d'emploi a terminé l'étude de 15 examens conjoints et a mené huit enquêtes au cours des six premiers mois de 1990-1991. La prochaine étape des examens conjoints (analyses des méthodes d'emploi) devrait être terminée d'ici au 31 mars 1991.

- La Commission a produit de nouveaux documents d'information à l'appui de ses activités opérationnelles : en matière d'équité d'emploi et de parité salariale; deux communiqués d'intérêt public destinés à quelque 4 500 publications visant les minorités; trois films vidéo de 30 secondes d'intérêt public; des brochures et des aide-mémoire portant sur le contenu de la Loi destinés aux employés et aux employeurs; un recueil de cas relatifs au harcèlement; des feuillets d'information en 19 langues; et deux numéros de la nouvelle publication, Forum des droits de la personne, tirée à 4 000 exemplaires.

E. Données sur le rendement et justifications des ressources

L'analyse statistique des résultats semestriels de l'exercice 1990-1991 indique que les dernières améliorations du nombre de rapports rédigés par les régions se maintiennent en dépit de l'augmentation du nombre d'enquêtes et des plaintes accueillies. La Commission s'attend, en raison de cette charge de travail de plus en plus importante, à des retards dans la tenue des enquêtes et le parachèvement des cas.

La Commission prévoit la charge de travail suivante pour les bureaux régionaux en 1990-1991 : 49 000 demandes de renseignements; 1 800 accueils et 840 nouvelles plaintes. La Commission ne peut d'aucune manière contrôler cet accroissement. (Voir les tableaux 4 et 5, page 19)

Les enquêteurs régionaux devraient terminer l'enquête de 885 plaintes et tenter de régler 220 cas au moyen de règlements précoces en 1990-1991.

Le résultat des activités de communications de la Commission s'est traduit par un accroissement général de l'activité au sein de la Commission. Jusqu'à présent pour 1990-1991, le président et la vice-présidente ont participé à 60 entrevues avec les médias et ont prononcé 25 discours, et il y a eu plus de 300 autres contacts avec les médias de la part du personnel de la Commission. D'ici à la fin de l'exercice, la Commission aura fait imprimer ou réimprimer 20 publications et diffusé 150 000 exemplaires de divers documents.

En 1990-1991, la Section de la parité salariale a terminé l'étude des plaintes en la matière touchant 68 000 fonctionnaires, publié un énoncé de politique sur la mise en oeuvre de la parité salariale, élaboré un processus d'examen de la parité salariale pour les Territoires du Nord-Ouest ainsi qu'un processus commun à Travail Canada et à la CCDP pour coordonner les programmes d'inspection. La Section mènera également à terme une enquête détaillée relativement à quatre plaintes concernant la parité salariale, traitera les cas en souffrance depuis plus de 18 mois et effectuera un examen approfondi de l'approche de la Commission relativement à la parité salariale.

La Commission prévoit mettre en oeuvre des plans relatifs à l'équité en matière d'emploi pour le bénéfice de 300 000 employés et élaborer un programme lui permettant de contrôler leurs postes, qui entrera en vigueur le 31 mars 1992. De plus, elle compte tenir des ateliers sur les examens relatifs à l'équité en matière d'emploi destinés à 150 employeurs régis par le gouvernement fédéral. Elle effectuera de nouveaux examens conjoints et rédigera un rapport détaillé sur l'équité en matière d'emploi, à l'intention du comité d'étude de la législation.

À l'heure actuelle, 63 plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi ont été déposées auprès de la Commission et celle-ci a entrepris 17 examens conjoints. Ces plaintes et examens touchent quelque 600 000 employés, soit 71,5 p. 100 des personnes visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et par le programme d'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor.

Une enquête de 32 installations fédérales (comprenant 5 ministères et commissions) a été effectuée pour établir l'accessibilité de ces bureaux pour les personnes handicapées.

La Commission a demandé à la Cour suprême du Canada, concernant l'affaire Central Alberta Dairy Pool, de définir l'expression « exigence professionnelle justifiée » (discrimination directe et indirecte) et l'obligation de tenir compte de la situation de la personne.

La Commission a demandé à la Cour d'appel fédérale, concernant l'affaire Association canadienne des paraplégiques c. Élections Canada, de préciser le statut du directeur général des élections par rapport au privilège parlementaire et, concernant l'affaire Martin et autres c. les Forces armées canadiennes, d'établir la compétence de la Commission de renvoyer des plaintes devant un tribunal des droits de la personne chargé de décider de la constitutionnalité de la Loi (retraite obligatoire dans les Forces armées canadiennes).

La Commission a également soumis à divers tribunaux des droits de la personne des plaintes contre les Forces armées canadiennes, plaintes fondées sur la déficience et le concept d'aptitude au combat; dans l'affaire Courtois et Raphaël c. le ministère des Affaires indiennes et du Nord, concernant la réintégration des femmes autochtones en vertu du projet de loi C-31 et leur droit aux services d'éducation sur la réserve; ainsi que devant un tribunal des droits de la personne et la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Fontaine c. Canadien Pacifique Ltée, cause concernant le SIDA et la définition du lien employeur-employé.

En 1991-1992, la Commission se présentera devant des tribunaux des droits de la personne, des tribunaux d'appel, la Cour fédérale du Canada (Division de première instance), la Cour d'appel fédérale et la Cour suprême du Canada concernant les affaires mettant en cause les questions suivantes :

- l'autonomie des tribunaux des droits de la personne;

- l'âge limite maximal pour l'embauchage et l'âge de la retraite obligatoire pour les membres des Forces armées canadiennes;

- la compétence du tribunal des droits de la personne pour faire droit à des recours concernant un acte discriminatoire visé par la Loi;

- la définition de « famille » dans l'affaire Mossop (Cour suprême du Canada);

- la définition du lien employeur-employé et le pouvoir de la Cour fédérale de délivrer des mandats de perquisition (Cour suprême du Canada);

- le pouvoir de la Commission de déposer des plaintes et d'enquêter sur des plaintes déposées par des tiers en se basant sur les rapports de l'employeur, conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi;

- la parité salariale dans le secteur fédéral en référence à près de 70 000 emplois.

Tableau 4 : Demandes de renseignements

	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Opérations régionales	52 750	49 000	47 619
Autres (Parité Salariale Équité en matière d'emploi)	1 000	1 200	816
Toute la Commission	53 750	50 200	48 433

Tableau 5 : Plaintes

	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Solde reporté	2 581	2 211	1 721
Plaintes acceptées	1 010	870	811*
Total	3 591	3 081	2 532
Dossiers fermés	600	500	321
Reste	2 991	2 581	2 211

* **Nota** : Ce chiffre comprend 750 plaintes acceptées à l'échelle régionale et 61 à l'administration centrale (Équité en matière d'emploi et parité salariale).

Tableau 6 : État des plaintes en cours de traitement au 31 mars 1990

Au stade de l'enquête	1 727
Au stade de la conciliation	287
Au stade du tribunal	137
En instance d'appel	60
Total	2 211

Tableau 7 : Résultats des causes instruites, par année financière

Années	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres**	À la conciliation	Au tribunal	À instruire	Total des plaintes reçues
1989-1990	132	75	114	228	51	80	680*
1988-1989	139	68	60	137	119	65	588
1987-1988	228	49	182	134	21	41	655
1986-1987	211	53	109	73	37	35	518
1985-1986	196	40	66	90	12	4	408
1984-1985	146	60	37	34	13	14	304

* 680 plaintes ont été soumises à la Commission pour décision. Ce chiffre diffère des 578 (section Points saillants) soumises par les régions pour traitement avant présentation à la Commission.

** **Autres** : comprend les plaintes irrecevables, celles ne devant pas être renvoyées devant un tribunal ou ne devant pas être étudiées plus à fond.

Partie II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Tableau 8 : Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Personnel			
Traitements et salaires	10 654	10 131	8 937
Autres frais touchant le personnel	1 651	1 462	1 233
	12 305	11 593	10 170
Biens et services			
Transports et communications	1 268	1 295	951
Information	730	698	311
Services professionnels et spéciaux	1 592	1 795	1 456
Location	180	240	97
Achat de services de réparation et d'entretien	74	69	120
Services publics, fournitures et approvisionnements	296	396	306
Autres subventions et paiements	0	0	2
	4 140	4 493	3 243
Total des dépenses de fonctionnement	16 445	16 086	13 413
Capital	349	282	614
	16 794	16 368	14 027

2. Besoins en personnel

Les besoins en personnel représentent 73 p. 100 des dépenses totales du Programme. Un aperçu des besoins en personnel du Programme est présenté au tableau 9.

Tableau 9 : Détail des besoins en personnel

	Années-personnes* contrôlées par le Conseil du Trésor				
	Budget des dépenses 91-92	Prévu 90-91	Réel 89-90	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
Gestion	**10**	10	9	59 000 - 132 700	84 163
Scientifique et professionnelle					
Droit	**9**	8	6	21 000 - 120 100	72 352
Économique, sociologie et statistique	**1**	1	1	20 000 - 99 367	—
Bibliothéconomie	**1**	1	-	25 371 - 60 147	—
Administration et service extérieur					
Services administratifs	**21**	21	20	17 470 - 72 817	44 608
Gestion des systèmes d'ordinateur	**3**	3	3	22 310 - 73 032	41 821
Gestion des finances	**2**	2	2	15 516 - 69 789	49 535
Services d'information	**4**	4	5	17 329 - 65 839	53 049
Gestion du personnel	**6**	6	8	16 390 - 67 273	47 776
Administration des programmes	**104**	103	83	17 470 - 72 817	48 593
Acquisitions et fournitures	**1**	1	1	16 292 - 68 218	—
Technique					
Techniciens divers	**6**	6	2	16 124 - 71 058	40 281
Soutien des sciences sociales	**3**	3	-	16 124 - 73 716	30 806
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	**21**	21	26	16 504 - 40 509	30 578
Secrétariat, sténographie et dactylographie	**28**	28	25	16 356 - 40 768	27 679
Total	**220**	218	191		

	Autres années-personnes				
	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
Niveaux supérieurs	2	2	2	42 500-158 800	134 058

Nota :

* L'expression « **années-personnes** » désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels et les autres types d'employés.

Les années-personnes contrôlées sont soumises au contrôle du Conseil du Trésor. À quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommés en vertu de l'article 39 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes « autorisées ».

Les « **autres** » **années-personnes** ne sont pas soumises au contrôle du Conseil du Trésor, mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif incluant les années précédentes, à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le Budget des dépenses.

Nota : Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du Programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1er octobre 1990. La colonne visant les traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelons annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe. Les modifications apportées à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

3. Coût net du Programme

Tableau 10 : Coût estimatif total du Programme pour 1991-1992

(en milliers de dollars)	Budget principal 1991-1992	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme	
			1991-1992	1990-1991
Commission canadienne des droits de la personne	16 794	2 034	**18 828**	18 402

* Les autres coûts, soit 2 034 000 $, comprennent :

	(en milliers de dollars)
• les locaux fournis sans frais par Travaux publics Canada;	1 605
• l'émission de chèques et les autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnement et Services Canada;	20
• les avantages sociaux des employés, constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor.	409

A

Accessibilité 18
Age 10
Années-personnes 4, 7, 9, 22, 23
Autochtones 6, 8, 11, 15
Autonomie 18
Autorisations de dépenser 4, 7
Autres frais 21

B

Besoins financiers 7, 21
Budget des dépenses supplémentaire 7, 9

C

Centre canadien de gestion 8
Charge de travail 9, 17
Communications (information du public) 6, 12, 15, 17
Comptes publics 5
Conciliateur 11
Conjoncture 15
Contribution aux régimes d'avantages sociaux 4, 14, 15, 24
Couleur 10
Coût net du Programme 24

D

Déficience 10, 15, 18
Demandes de renseignements 19
Dépenses budgétaires 4, 5
Direction de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale 7, 8, 12, 14, 16
Direction de la recherche et des politiques 12
Direction des communications 12, 14
Direction des opérations régionales 12, 13, 14, 20

D (suite)

Direction des services de gestion 12, 13, 14
Direction des services juridiques 12, 13, 14
Direction du personnel 12, 13, 14
Direction du traitement des plaintes 12, 14
Discrimination 10, 11, 15, 16, 18
Droits de la personne 8

E

Égalité des chances 10
Enquêtes 6, 8, 11, 16, 17
Équité en matière d'emploi 8, 10, 11
État matrimonial 12, 16, 17
État de personne graciée 10

F

Femmes 11, 15
Forum des droits de la personne 16

G

Gestion des cas 6, 15, 16
Groupes d'intérêt 11

H

Handicapé 6, 11

J

Justice 10

L

Loi canadienne sur les droits de la personne 6, 10, 12, 15

M

Mandat 10
Minorités visibles 11
Mise en oeuvre de la Loi 11, 12
Modifications (Loi) 6

O

Objectif 6, 10
Organisation 11, 12, 14
Organisme autonome 18
Origine ethnique 10

P

Parité salariale 12, 16, 17, 19
Plaintes 8, 15, 16, 19, 20
Plans 6, 11, 17
Points saillants (plans) 6, 8, 21
Politique 8, 11, 12
Programme 10, 11, 12, 22, 23, 24
Prévisions 7, 14, 21, 24

R

Race 10
Recherche 11, 12
Régions 12, 17
Ressources par organisation 14
Résultats financiers 9
Retraite obligatoire 18

S

Sensibilisation publique 11, 12
Sexe 10
SIDA 18
Situation de famille 10
Structure par activité 11
Systémique 11

T

Traitement des cas 6, 15, 16
Tribunal 11, 13, 14, 18, 20, 21

U

Utilisation (années-personnes) 9